

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(STUDI PADA PT. ISKANDAR INDAH PRINTING  
TEXTILE SURAKARTA)**



**SKRIPSI**

Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1 pada  
Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis

**oleh:**

**NADIA PUTRI UTAMI**

**B100140327**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2018**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(STUDI PADA PT. ISKANDAR INDAH PRINTING  
TEXTILE SURAKARTA)**

**NASKAH PUBLIKASI**

**Oleh:**

**NADIA PUTRI UTAMI**

**B100140327**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



**(Drs. Sri Padmantyo, MBA)**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(STUDI PADA PT. ISKANDAR INDAH PRINTING  
TEXTILE SURAKARTA)**

Oleh:

**NADIA PUTRI UTAMI**

**B100140327**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Universitas Muhammadiyah Surakarta**

**Pada hari Senin, 2 Juli 2018**

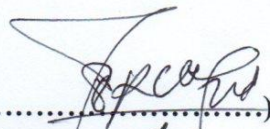
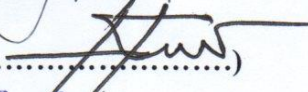
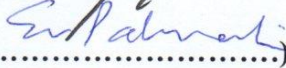
**Dan dinyatakan telah memenuhi syarat.**

**Dewan Penguji:**

**1. Imronudin, S.E., M.Si., Ph.D.  
(Ketua Dewan Penguji)**

**2. Kussudiyarsana, S.E., M.Si., Ph.D.  
(Sekretaris)**

**3. Drs. Sri Padmantyo, MBA.  
(Anggota)**

(.....)  
(.....)  
(.....)

**Mengetahui,**

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Universitas Muhammadiyah Surakarta**



**(Dr. H. Syamsudin, S.E., M.M.)**



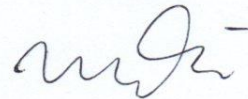
## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 12 Juli 2018

Penulis



**NADIA PUTRI UTAMI**

**B100140327**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(STUDI PADA PT. ISKANDAR INDAH PRINTING  
TEXTILE SURAKARTA)**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui (1) pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja (2) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (3) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (4) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 106 karyawan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta melalui kuesioner dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik, analisis jalur dengan pengujian hipotesis, uji t dan uji F. Hasil analisis uji t menunjukkan adanya pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap kepuasan kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan data uji F menunjukkan adanya pengaruh secara simultan variabel kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya analisis jalur menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** kompensasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan.

**ABSTRACT**

*This study aims to examine (1) the effect of compensation on job satisfaction (2) the effect of compensation on employee performance (3) the effect of job satisfaction on employee performance (4) the effect of compensation on employee performance with job satisfaction as intervening variable. The sample used in this research is 106 employees at the PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta through questionnaires with sampling technique purposive sampling. Data analysis techniques used are classical assumption test, path analysis with hypothesis testing, t test and F test. The result of t test analysis shows the partial influence between compensation to job satisfaction, job satisfaction to employee performance and compensation to employee performance. While the F test data shows the influence of simultaneously variable compensation and job satisfaction have a significant effect on employee performance. Furthermore, path analysis shows that job satisfaction is proven to mediate the effect of compensation on employee performance.*

**Keywords:** compensation, job satisfaction, employee performance.

## **1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Setiap kegiatan perusahaan manusia selalu berperan aktif karena manusia merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan (Aziz, 2016). Kinerja adalah suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dari perusahaan. Dukungan dari perusahaan terhadap karyawan berupa pengarahan dari seorang pemimpin, tata tertib yang diterapkan, suasana kerja yang nyaman dan sumber daya yang mendukung, itu semua sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Rosita & Yuniati, 2016).

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan akan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Salah satunya adalah dengan pemberian kompensasi. Perusahaan menggunakan kompensasi untuk memotivasi karyawan agar memberikan kinerja yang lebih baik (Aslam, Ghaffar, Talha, & Mushtaq, 2015). Selain kompensasi, hal lain yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan, terkadang di tempat kerja karyawan merasa tidak nyaman, kurang dihargai, dan tidak dapat mengembangkan semua potensi yang dimilikinya, yang secara otomatis membuat mereka tidak mampu untuk fokus dan berkonsentrasi penuh pada pekerjaan mereka. Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri (Bawoleh, Pangemanan, & Tielung, 2015).

Hasil penelitian Bawoleh et al (2015) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, bertentangan dengan penelitian Yamoah (2014) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara kompensasi dengan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Njoroge dan Kwasira (2015) menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, bertentangan dengan hasil penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya pada penelitian Iis dan Yunus (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, bertentangan dengan penelitian Hestyana, Marjuni, dan Suriani (2017) yang menyatakan bahwa

tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu terdapat research gap yaitu perbedaan hasil dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan. Berdasarkan hal tersebut, untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

## 2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa jawaban kuesioner dari 106 responden di PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji asumsi klasik, analisis jalur dengan pengujian hipotesis, uji t dan uji F.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Kinerja Karyawan (KK)**

Indikator	Nilai R hitung	R tabel	Keterangan
KK1	0,855	0,190	Valid
KK2	0,814	0,190	Valid
KK3	0,813	0,190	Valid
KK4	0,780	0,190	Valid
KK5	0,759	0,190	Valid
KK6	0,837	0,190	Valid
KK7	0,861	0,190	Valid
KK8	0,795	0,190	Valid
KK9	0,837	0,190	Valid
KK10	0,806	0,190	Valid

**Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018**

Terlihat Tabel 1 bahwa pada kinerja karyawan (Y) terdapat 10 item pertanyaan yang digunakan dalam menjawab variabel tersebut. Dengan 10 item pertanyaan tersebut tidak ada pengurangan item pertanyaan dan ternyata dengan pengujian *bivariate pearson* nilai yang dihasilkan setiap item pertanyaan adalah nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka pertanyaan dinyatakan valid.

**Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Kepuasan Kerja (KPK)**

Indikator	Nilai R hitung	R tabel	Keterangan
KK1	0,608	0,190	Valid
KK2	0,605	0,190	Valid
KK3	0,598	0,190	Valid
KK4	0,691	0,190	Valid
KK5	0,663	0,190	Valid
KK6	0,631	0,190	Valid
KK7	0,676	0,190	Valid
KK8	0,507	0,190	Valid
KK9	0,528	0,190	Valid
KK10	0,496	0,190	Valid

**Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018**

Terlihat Tabel 2 bahwa pada kepuasan kerja (Z) terdapat 10 item pertanyaan yang digunakan dalam menjawab variabel tersebut. Dengan 10 item pertanyaan tersebut tidak ada pengurangan item pertanyaan dan ternyata dengan pengujian *bivariate pearson* nilai yang dihasilkan setiap item pertanyaan adalah nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel maka pertanyaan dinyatakan valid.

**Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Kompensasi (KOM)**

Indikator	Nilai R hitung	R tabel	Keterangan
KOM1	0,935	0,190	Valid
KOM2	0,934	0,190	Valid
KOM3	0,946	0,190	Valid
KOM4	0,938	0,190	Valid
KOM5	0,929	0,190	Valid
KOM6	0,916	0,190	Valid
KOM7	0,908	0,190	Valid
KOM8	0,944	0,190	Valid
KOM9	0,946	0,190	Valid
KOM10	0,841	0,190	Valid

**Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018**

Terlihat Tabel 3 bahwa pada kompensasi (X) terdapat 10 item pertanyaan yang digunakan dalam menjawab variabel tersebut. Dengan 10 item pertanyaan tersebut tidak ada pengurangan item pertanyaan dan ternyata dengan pengujian *bivariate pearson* nilai yang dihasilkan setiap



item pertanyaan adalah nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka pertanyaan dinyatakan valid.

### 3.2 Uji Reliabilitas

**Tabel 4. Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	R kritis	Keterangan
Kompensasi	0,981	0,6	Reliebel
Kepuasan Kerja	0,868	0,6	Reliebel
Kinerja Karyawan	0,943	0,6	Reliebel

**Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018**

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa pada penelitian ini menggunakan 3 variabel dengan variabel kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dimana semua variabel tersebut memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,6 maka setiap variabel yang digunakan dapat dinyatakan reliabel.

### 3.3 Uji Asumsi Klasik

#### 3.3.1 Uji Normalitas

**Tabel 5. Hasil Pengujian Normalitas**

	Pengujian I	Pengujian II
<i>Asymp.Sig</i>	0,268	0,506
Syarat	> 0,05	> 0,05
Keterangan	Berdistribusi Normal	Berdistribusi Normal

**Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018**

Berdasarkan Tabel 5 dengan melakukan 2 pengujian dihasilkan pengujian normalitas yang pertama dengan nilai *asymp.sig* 0,268 dan pengujian kedua dengan nilai *asymp.sig* 0,506. Nilai pengujian 1 dan 2 lebih dari 0,05 maka dapat dinyatakan data berdistribusi normal.

#### 3.3.2 Uji Multikolinieritas

**Tabel 6. Hasil Pengujian Multikolinieritas**

Variabel	Persamaan II		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Kompensasi	0,815	1,227	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,815	1,227	Tidak Terjadi Multikolinieritas

**Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018**

Berdasarkan Tabel 6. variabel independen pada kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai nilai *Tolerance*  $\geq 0,10$  dan nilai *VIF*  $\leq 10$  maka dapat dinyatakan bahwa tidak mengalami multikolinieritas

### 3.3.3 Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 7. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas I**

			<i>Unstandarized Residual</i>	Keterangan
Sperman's rho	Kompensasi	Correlation Coefficient	-0,007	Bebas Heteroskedastisitas
		Sig. (2-tailed)	0,947	
		N	106	

**Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018**

Hasil yang diperoleh Tabel 7 menunjukkan bahwa hasil uji *Rank spearman* dengan variabel independen kompensasi (X) memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat dinyatakan model regresi memiliki kesamaan varian dari residual atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 8. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas II**

			<i>Unstandarized Residual</i>	Keterangan
Sperman's rho	Kompensasi	Correlation Coefficient	0,002	Bebas Heteroskedastisitas
		Sig. (2-tailed)	0,982	
		N	106	
	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	0,016	Bebas Heteroskedastisitas
		Sig. (2-tailed)	0,867	
		N	106	

**Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018**

Hasil yang diperoleh Tabel 8 menunjukkan nilai signifikan untuk variabel kompensasi sebesar 0,982, Variabel kepuasan kerja sebesar 0,867. Nilai signifikan semua variabel berada diatas 0,05 sehingga tidak mengalami heteroskedastisitas.

### 3.4 Uji Hipotesis

**Tabel 9. Hasil Pengujian Hipotesis I**

Variabel	Koefisien $\beta$	t Hitung	t Sig.
Konstanta	37,618		
Kompensasi	0,118	3,132	0,002
F hitung	9,807	F Sig.	0,002
<i>Adjusted R Square</i>	0,077	<i>R Square</i>	0,086

**Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018**

**Tabel 10. Hasil Pengujian Hipotesis II**

Variabel	Koefisien $\beta$	t Hitung	t Sig.
Konstanta	3,876		
Kompensasi	0,275	4,516	0,000
Kepuasan Kerja	0,599	3,973	0,000
F hitung	25,563	F Sig.	0,000
<i>Adjusted R Square</i>	0,319	<i>R Square</i>	0,332

**Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018**

### 3.5 Uji t

#### **Pengujian Hipotesis I**

Berdasarkan hasil uji t Tabel 4.13 variabel kompensasi secara langsung didapat t hitung 3,132 dengan t sig. 0,002 berarti bahwa t sig. 0,002 lebih kecil daripada 0,05 maka  $H_0$  ditolak artinya bahwa secara langsung dan parsial variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### **Pengujian Hipotesis II**

Berdasarkan Hasil uji t Tabel 4.14 variabel kompensasi secara langsung didapat t hitung 4,516 dengan t sig. 0,000 berarti bahwa t sig. 0,000 lebih kecil daripada 0,05 maka  $H_0$  ditolak artinya bahwa secara langsung dan parsial variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel kepuasan kerja secara langsung didapat t hitung 3,973 dengan t sig. 0,000 berarti bahwa t sig. 0,000 lebih kecil daripada 0,05 maka  $H_0$  ditolak artinya bahwa secara langsung dan parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3.6 Analisis Jalur

Dari hasil  $t$  statistik tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  2,3991  $> t_{tabel}$  1,983 maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

### 3.7 Uji F

Pada uji F didapat  $F$  hitung 25,563 dengan signifikansi 0,000 berarti bahwa  $F$  sig. 0,000 lebih kecil daripada 0,05 maka  $H_0$  ditolak artinya bahwa simultan variabel kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3.8 Koefisien determinan ( $R^2$ )

Berdasarkan hasil pengujian kedua nilai  $R$  Square adalah 33,2%. Hal ini berarti kemampuan model variabel kompensasi dan kepuasan kerja mampu menerangkan variabel kinerja karyawan sebesar 33,2%.

### 3.9 Pembahasan

#### 1) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil analisis di atas kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerjanya. Hasil penelitian ini menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Bawoleh et al (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### 2) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis diatas kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Njoroge & Kwasira (2015) dan Hameed et al (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

Berdasarkan hasil analisis diatas kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Iis dan Yunus (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **4) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja.**

Berdasarkan hasil analisis diatas kepuasan kerja mampu memediasi variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan sehingga kinerja karyawannya juga tinggi. Hasil penelitian ini menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Hidayah dan Aisyah (2016).

## **4. PENUTUP**

### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh secara simultan variabel kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya kepuasan kerja terbukti mampu memediasi secara parsial pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile.

### **4.2 Keterbatasan Penelitian**

1. Penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel independen yang diteliti seperti kompensasi dan kepuasan kerja.



2. Metode pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner dan sehingga ada kemungkinan responden menjawab tidak sungguh-sungguh.

#### 4.3 Saran

Berdasarkan hasil analisis yang disimpulkan diatas, maka dapat diberikan saran bagi perusahaan untuk memperhatikan kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dikarenakan mampu mempengaruhi kinerja yang dihasilkan karyawan. Pemberian kompensasi yang tepat akan menciptakan semangat dan kepuasan kerja yang tinggi sehingga dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi akan membuat kinerja karyawan meningkat.

Untuk kedepannya karena PT. Iskandar Indah Printing Textile memiliki banyak karyawan diharapkan apabila melakukan penelitian di perusahaan tersebut adanya penambahan sampel yang lebih banyak akan mampu menggambarkan masalah yang sedang diteliti.

Untuk penelitian berikutnya, diharapkan menambah variabel-variabel independen lain yang juga dapat memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan antara lain adalah variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan lain-lainnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, M. A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal. *MULTIPLIER*, 1(1), 99–108.
- Bawoleh, V. S., Pangemanan, S. S., & Tielung, M. V. J. (2015). The Effect of Motivation and Compensation Toward Job Satisfaction in PT. Sig Asia Bitung. *Jurnal EMBA*, 3(3), 472–481.
- Hameed, A., Ramzan, M., Zubair, H. M. K., Ali, G., & Arslan, M. (2014). Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan) Islamia University of Bahawalpur Research Scholars of Department of Management Sciences. *International Journal of Business and Social Science*, 5(2), 302–309.
- Hestyana, W., Marjuni, S., & Suriani, S. (2017). Pengaruh Pendidikan dan

- Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Matahari Departemen Store Cabang Makassar. *Jurnal Riset*, 3(7), 148–161.
- Hidayah, N., & Aisyah, M. N. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi UNY). *Jurnal Profita*, 4, 1–12.
- Iis, E. Y., & Yunus, M. (2016). Job Satisfaction as an Intervening Variable of Self-Efficacy and Employee Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(7), 284–298.
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(2), 215–228.
- Njoroge, S. W., & Kwasira, J. (2015). Influence of Compensation and Reward on Performance of Employees at Nakuru County Government. *Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 17(11), 87–93.
- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(1), 1–20.
- Yamoah, E. E. (2014). Exploratory Analysis of Compensation and Employee Job Satisfaction. *Developing Country Studies*, 4(12), 27–36.